Bilan du plan d'actions prioritaires en 2014

Préambule : ***nous mettons l'accent sur ce qui évolue, sur l'actualité. Le comité stratégique décide de poursuivre, infléchir ou supprimer certaines actions de ses priorités pour le territoire.***

Axe I - Soutenir et développer l'accès et le maintien dans l'emploi des publics les plus fragilisés

1. ***mobiliser des emplois d'avenir et contrat de génération, lutter contre le décrochage scolaire, développer l'alternance, mobiliser l'offre de formation, mettre en place la garantie jeune, mettre en place le Service Public Régional d'Orientation (SPRO)***

Plateforme de raccrochage scolaire complémentaire au dispositif « FOQUALE » *et action Itinéraire bis : améliorer le repérage des élèves en difficulté, anticiper les situations de rupture, accompagner le raccrochage scolaire.*

Mise en place d'une cellule de veille dans chaque établissement scolaire *pour prévenir le décrochage scolaire, orienter en fonction du jeune, vers la plateforme de raccrochage scolaire, vers la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDES), vers les places scolaires vacantes.* ***Itinéraire Bis*** *(Nouvelle Donne) complète ces actions pour repêcher les jeunes décrocheurs du système scolaire, et pallie l'absence de MLDES sur Annonay : démarrage en février 2015 à l'issue du repérage réalisé par le CIO et la Mission Locale.*

1.1 Accord National Interprofessionnel pour l'accompagnement des jeunes : *Pôle Emploi communique régulièrement les résultats en comité stratégique.*

1.2 « La Garantie Jeune » : *dispositif d'accompagnement mis en œuvre par la Mission Locale à partir de septembre 2015*

1.3 Service Public Régional d'Orientation (SPRO) *piloté par la Région Rhône Alpes, démarrage à partir de 2015*

2. *Pour les salariés fragilisés : favoriser l'accès à la formation / qualification et le maintien / retour à l'emploi (plateforme de sécurisation des parcours, accès à la VAE, contrat de sécurisation professionnel)*

2.1 Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (CIBC/Agefos PME et MIFE/CIDFF) ;

Bilan quantitatif sur 2 années d'exercice

Nb cumulé sur 2 ans	*Nb d'entreprises adhérentes*	*Salariés informés*	*Salariés accompagnés*
Réalisé 2012/2014	*74 pour 193 sensibilisées*	*335*	*185*
Objectifs 2012/2014	*110*	*280*	*240*
Réalisé 2012/2014 pour Rhône Alpes	*800*	*3 700*	*1 300*

Synthèse du comité de pilotage organisé en février 2015

- ***Pérennisation du dispositif grâce à la mobilisation des fonds européens, jusqu'en 2020.***
- ***Notre PSPP se situe parmi les meilleurs pour le nombre de salariés accompagnés.***
- ***Les partenaires sociaux demandent d'être déchargés des Comité d'Animation et de Régulation de la PSPP.***
- ***Veiller à renforcer l'articulation entre la PSPP et les orientations décidées en comités stratégiques.***
- ***Proposition de mobiliser un temps en CTO de l'Ardèche verte pour assurer la régulation et l'animation du partenariat de la PSPP. Objectif : limiter le nombre de réunions pour favoriser la mobilisation du partenariat et l'émergence / conduite de projets en fonction des besoins identifiés. Renforcer et coordonner la mise en relation des dirigeants et des salariés avec l'ensemble des dispositifs existants.***
- ***Proposition sur DAC d'adosser la PSPP sur le groupe RH et d'associer la PSPP de la Drôme.***
- ***Maintenir l'articulation avec la DIRECCTE pour accompagner les entreprises qui sollicitent du chômage partiel.***

Offre proactive 2015

	Objectifs 2015 *Nb d'entreprises adhérentes*	*Objectifs 2015* *Salariés informés*	*Objectifs 2015* *Salariés accompagnés*
CIBC	*40*	*75*	*60*
MIFE/CIDFF	*30*	*55*	*40*
Total	*70*	*130*	*100*

2.2 La Commission « VAE » *pilote les actions d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience combinant l'individuel et le collectif.*

Le bilan de l'action expérimentale conduit sur notre territoire en 2012/2013, a été communiqué lors de plusieurs réunions régionales et nationales, afin de faciliter le transfert de bonnes pratiques pour renforcer globalement l'accès à la VAE.

Une action a été conduite sur Tain/Tournon et Sarras/St Vallier en 2014 : ***co-pilotes Centre d'Information et d'Orientation de l'Ardèche et CIBC 26.*** *Pôle Emploi a fourni un* ***diagnostic à partir de 7 ROME (secteurs santé, SAP) sur les 2 bassins d'emplois pour préciser le potentiel de public ciblé : soit un potentiel de 180 personnes demandeurs d'emploi non qualifiées, et ayant au moins 3 ans d'expérience (1/3 sur St Vallier-Sarras), dont 44 personnes en Contrat d'Accompagnement à l'Emploi.***

Etape opérationnelle suivante : Pôle Emploi a convoqué ces 180 personnes en collectif, 26 d'entre elles se sont montrées intéressées. Elles ont été reçues par le CIO et le CIBC en entretien, pour proposer l'action d'accompagnement et valider la démarche pour chaque personne. Par ailleurs, le CIBC 26 a reçu 10 salariés en entretien conseil.

23 personnes ont acceptées d'entrer dans le dispositif (15 demandeurs d'emploi et 8 salariés). A ce jour, 14 personnes se sont présentées devant un jury VAE, 7 personnes ont validées un diplôme complet (5 diplômes d'aide-soignant, et 2 diplômes d'auxiliaire de vie sociale). 7 personnes ont validées partiellement un diplôme et pourront continuer leurs démarches (3 diplômes d'aide-soignant, 3 diplômes d'auxiliaire de vie sociale, 1 diplôme d'aide médico-psychologique). Mars à décembre 2014.

A noter que tous les salariés ont pu bénéficier de l'assistance renforcée, et que seulement 3 demandeurs d'emploi y ont eu accès. Les organismes de formation en charge de l'accompagnement VAE de droit commun, n'ont pas voulu mobiliser l'assistance renforcée, car ils n'ont pas perçu sa plus-value… malgré l'insistance des 2 co-pilotes.

Eléments de bilan de l'action réalisée sur 2012/2013 *: 16 personnes engagées dans le projet collectif de VAE en 2012 ; 14 candidates ont reçu un accord à leur demande de recevabilité ; 10 candidates ont déposé leur dossier de validation, 6 validations totales du DEAVS - 2 validations partielles du DEAVS ; 1 validation totale du DEAS - 1 validation partielle du DEAS ; 4 candidates en CDI suite à l'obtention de leur certification - 2 candidates en CDD ;*

3 candidates en formation continue d'aide-soignante, 2 candidates en recherche d'emploi dont 1 en démarche VAE pour valider un autre diplôme (DEAS).

A noter, la durée relativement courte des parcours entre 6 et 12 mois maxi, l'accès à des emplois plus durables, l'accès à la qualification et le goût pour se former (3 personnes en formation continue pour préparer le diplôme d'aide-soignante).

2.3 Consolider et diversifier l'offre d'activité support d'insertion, favoriser l'accès à la formation, améliorer le lien avec les entreprises du territoire. Pilote : DIRECCTE.

*- **CIDFF et Pégase** : reconduction de l'action en 2015. Il faut néanmoins rester vigilant par rapport au financement la formation à l'issue du parcours Pégase.*

*- **Activemploi (ex-COSA)** est passé de 8 postes d'insertion à 12 (2 équipes de 6) courant 2014. La structure a réalisé une étude de faisabilité pour **créer une ressourcerie** à l'échelle de l'Agglo d'Annonay, de Vivarhône et du Val D'Ay. Suite à une consultation du Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique en décembre 2015, les différents partenaires dont l'Agglo d'Annonay, la ville d'Annonay, le Conseil Général, le Conseil Régional et l'Etat soutiennent ce projet qui devrait démarrer au printemps 2015.*

3. Accompagner le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les entreprises pour renforcer l'adaptation des compétences aux nouveaux métiers des entreprises (mutations industrielles, activités émergentes).

Dispositifs mobilisables :

- plateforme de sécurisation des parcours professionnels (CIBC / MIFE),

- tous les OPCA dont Agefos PME et ADEFIM (appui conseil / contrat de génération),

-MEDEF (Idée Mode d'Emploi / aide au recrutement et mobilisation / mise en relation / dispositifs appropriés aux besoins de l'entreprise),

- trois dispositifs régionaux mobilisables par l'ensemble des partenaires "Former pour anticiper", SECURISE'RA, Action Projet Collectif Territorial.

Depuis fin 2013, les partenaires sociaux ont conduit une action intégrée dans une démarche de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences, ciblant les métiers en tension. Le groupe de travail est piloté par le MEDEF (Thierry RIOU).

Le fil conducteur du groupe de travail est de répondre aux questions suivantes :

- qu'entend-on par « offres d'emploi non pourvues » ? Le sont-elles durablement ou temporairement ? Existent-elles en grand nombre ?

- quels types d'emplois sont concernés ? Avec quelles différences selon les bassins d'emploi ? Ces emplois correspondent-ils à des « métiers en tension », à des métiers nouveaux ? Font-ils appel à des compétences rares ? Ces emplois souffrent-ils d'un manque d'attractivité en

termes salariaux ou de conditions de travail ? Les offres correspondantes sont-elles suffisamment visibles ?

- au regard des perspectives démographiques, mais aussi d'évolution des emplois et des qualifications, faut-il s'attendre à une augmentation de ce phénomène dans les prochaines années ?

Résultats :

La conduite d'équipements industriels a été identifiée comme « métier en tension » sur le bassin d'Annonay, et sur les secteurs de l'agroalimentaire et de la métallurgie. Dans un second temps, les agences d'emploi locales ont confirmées ce fort besoin de recrutement et ont souhaité se mobiliser sur une action de formation en amont de la période de fort recrutement (mai/juin 2015).

Les branches professionnelles et leurs OPCA ont été mobilisés (ADEFIM, OPCALIM, FAF TT). Il est convenu de mutualiser les moyens de chacun afin de former les personnes qui seront repérées par les partenaires de l'emploi et les agences d'emploi.

Démarrage d'une première session de formation mi- mars 2015, suivi par des missions intérim. Pilotage et portage financier par le FAF TT, co-financement de la Région Rhône Alpes (APCT), et co-financement par les agences d'emploi. Bilan intermédiaire le 16/04/15.

Cette formation à la conduite d'équipement industriel sera pilotée par le GRETA Viva 5 en partenariat avec l'AFPI, afin de nous proposer des parcours très diversifiés au niveau technique. Les agences d'emploi réunis le 2/02 pour vérifier les équipements du GRETA, se sont engagées à mobiliser des salariés intérimaires qu'elles connaissent, et à travailler avec les partenaires de l'Emploi.

Cette première session sera réalisée avec les financements du FAF TT et de la Région. A la marge, on peut intégrer un ou 2 demandeurs d'emploi avec un financement autre.

Et par ailleurs, le parcours de Nouvelle Donne spécialisé / industrie peut servir de tremplin que ce soit pour mettre les personnes en relation avec le futur groupement d'employeurs (Réso RH) dès qu'il sera opérationnel, ou sur la session de formation à la conduite d'équipement industriel qui pourrait être mise en place à l'automne. Pour cette 2ème session de formation, nous aurons le soutien des OPCA afin de mobiliser des POE Collectives. Les agences d'emploi pourront aussi faciliter les temps d'immersion et "placer" des personnes à l'issue de la formation.

L'objectif est d'accompagner une dynamique positive autour de l'intérim en favorisant la qualification des personnes, avec une finalité d'accès à l'emploi durable en CDI, et de répondre aux besoins de qualification des entreprises.

Plus-value pour le territoire :

L'implication des partenaires sociaux permet de soutenir le renforcement du partenariat entre les acteurs de l'emploi avec un objectif précis et partagé, car basé sur des préoccupations fortes de chaque partenaire.
Nécessité d'une animation technique pour coordonner l'action et mobiliser le partenariat.

Initiation d'une GTEC avec IVECO et Randstad InHouse

Lors d'un bilan intermédiaire d'une formation qui a concerné 101 salariés intérimaires mis à disposition chez IVECO (CARED réalisée avec Viva 5 et Randstad InHouse pour Irisbus), nous avons pu proposer une ***démarche partenariale coordonnée pour anticiper les besoins de recrutement de la plus grosse entreprise du Nord de l'Ardèche.***

50 embauches sont prévues sur le 1er semestre 2015. *Depuis le début de cette opération, 264 personnes ont été recrutées en CDI. Irisbus compte à présent 1 200 salariés permanents, et 800 salariés intérimaires mis à disposition par Randstad InHouse pour la plupart. D'autres agences d'emploi travaillent aussi pour Irisbus. A noter : tous les partenaires de l'emploi se sont fortement mobilisés depuis le début au côté d'Irisbus, et des partenariats se sont mis en place de façon bilatérale.*

La responsable des ressources humaines d'IVECO a indiqué qu'elle continue à chercher du personnel qualifié, polyvalent et poly compétent, qu'elle embauchera en CDI. Elle a aussi précisé que ces recrutements s'avèrent difficiles. De nombreux postes nécessitent une forte qualification et une grande autonomie. Les tâches sont peu parcellisées, presque artisanales, manufacturières. Elle s'appuie sur le partenariat existant.
L'objectif est de trouver des solutions pour améliorer la prise en compte des besoins de recrutement d'Irisbus, de faciliter/améliorer le partenariat déjà mis en place, et de mutualiser les outils que nous pouvons mobiliser pour des demandeurs d'emploi à l'issue de leur mission d'intérim. *La DRH d'IVECO s'est aussi engagé à identifier les personnes qu'elle pourrait embaucher à l'issue d'une qualification. Reste à confirmer si IVECO s'engage sur des promesses d'embauches à l'issue d'une formation (CARED, AFPR)...*

Une 1ère réunion avec les partenaires « Emploi » et Randstad InHouse a permis de dégager des étapes de travail pour :

- améliorer le recrutement des intérimaires en CDI grâce à l'accompagnement des personnes à l'issue de leur mission intérim en partenariats avec Randstad et Iveco
- chercher d'autres partenariats possibles avec des entreprises locales

Randstad InHouse constitue la ***liste des personnes sorties de mission avec le motif,*** *et la transmet à l'animatrice du CTEF qui assure la coordination pour* ***qualifier la liste en termes de référents « emploi ». Chaque partenaire repère les personnes qu'il peut accompagner et l'indique sur la liste.***

La DRH d'Iveco a accepté de vérifier avec Randstad les profils des personnes sorties de mission, afin d'indiquer celles qu'elle pourrait recruter si elles acceptent de se former en fonction des attendus d'Iveco. Bien sûr, nous prendrons en considération l'ensemble des personnes sorties de mission.

Une 2ème réunion est prévue en mars avec La DRH d'Iveco et Randstad InHouse pour connaitre précisément les attendus d'Iveco en termes de qualification et leur souhait en termes de partenariat. ***Objectifs : qualifier et quantifier les postes à pourvoir, identifier les personnes sorties ayant un potentiel qui intéresse IVECO.***

Le rapprochement entre les besoins de qualification d'IVECO et les personnes ayant un potentiel pour être recrutée si... sera réalisé par les partenaires "Emploi", ainsi que

l'accompagnement vers les étapes nécessaires suite à la validation du projet avec la personne.

Si le recensement des besoins, des profils et des parcours le permet, nous organiserons des parcours collectifs. L'ADEFIM et le FAF TT sont associés à cette démarche et se mobiliseront afin de financer des parcours de formations avec les dispositifs qu'ils pilotent. *Le FAF TT nous a indiqué que nous pourrions mobiliser un fond pour la sécurisation des parcours des intérimaires (entre autres dispositifs) afin de financer des formations. L'ADEFIM a aussi indiqué la possibilité de financer des POE.*

4. Favoriser la pluriactivité pour améliorer l'employabilité des salariés fragilisés

Les partenaires sociaux ont décidés de maintenir leur groupe de travail et d'explorer la pluriactivité des personnes sur le territoire. Démarrage en 2015.

La constitution d'un GE pourrait se concrétiser au printemps 2015 :

Réso RH porte un projet de création de groupement d'employeurs. Depuis mai 2014, une étude de faisabilité est conduite (financée par l'Etat et la Région Rhône Alpes). Les premiers résultats confirment l'intérêt de 14 entreprises du Nord 07 et du Nord 26 pour intégrer un GE.
Résultats de l'étude de faisabilité en mars 2015.

Axe II. Pérenniser et développer l'activité économique et l'émergence de nouveaux gisements d'emplois :

*1. **Pérenniser et développer une offre d'insertion par l'Activité Economique** en adéquation avec les besoins territoriaux*

Cette action est en lien avec l'action 2.3 ***Consolider et diversifier l'offre d'activité support d'insertion****, ainsi qu'avec les préconisations de la feuille de route ESS :* ***favoriser la création de collectifs de structures / coopération et mutualisation.***

*2. **Développer l'économie sociale et solidaire***

Les structures d'insertion par l'activité économique telles que Tremplin, Activ'Emploi et Accès Emploi existent depuis une vingtaine d'années et n'ont cessées de se développer. Elles contribuent à la fois à donner du travail à des personnes peu employables et leur permettent ainsi de progresser jusqu'à trouver un emploi « classique ». Et par ailleurs, ces entreprises créent une véritable activité économique créatrice de richesse et d'innovation en se positionnant sur des secteurs émergents jugés à priori peu solvables. Le recyclage des déchets en est un bon exemple. D'ailleurs, le projet de ressourcerie d'Activ'Emploi en témoigne.

Et par ailleurs, d'autres projets sont émergents :

Sur le plateau des Boutières, un collectif d'entreprises de l'ESS travaille à l'élaboration d'un projet de coopération : développer l'approvisionnement local en produits frais (activité de maraîchage et légumerie). *Une étude de faisabilité démarre en mars 2015, elle est soutenue par le CDDRA du Centre Ardèche. Une étude concernant le maraichage sur le Nord de l'Ardèche (conduite par la Chambre d'Agriculture, et soutenue par le CDDRA de l'Ardèche verte) vient d'être finalisée. Elle porte sur la production maraîchère et les débouchées commerciaux existant. L'objectif est de qualifier le potentiel de développement de cette activité. Des pistes de travail devront être dégagées par la commission du CDDRA en charge de l'agriculture.*

Création d'un groupement d'employeurs :

Réso RH porte un projet de création de groupement d'employeurs sur le Nord 07 et du Nord 26. Depuis mai 2014, une étude de faisabilité est conduite (financée par l'Etat et la Région Rhône Alpes). Les premiers résultats confirment l'intérêt de 14 entreprises du Nord 07 et du Nord 26 pour intégrer un GE. La constitution d'un GE pourrait se concrétiser au printemps 2015.

La « feuille de route » du territoire en matière de soutien à l'ESS *s'articule autour de 4 axes de travail :*

- ***Se connaître (entre entreprises de l'ESS) pour se faire connaître...***

- ***Faciliter la création et le développement de projets ESS.*** *Entreprendre autrement, faciliter les reprises d'entreprises par les salariés… De nouveaux outils ont été créés dans le cadre de la loi sur l'ESS, il est nécessaire d'accompagner le territoire pour qu'il s'en saisisse.*

- ***Créer des structures ESS de coopération et de mutualisation*** *pour répondre aux mutations du territoire : Groupement d'employeurs (partage de salariés ayant une compétence spécifique, saisonnalité, qualification), écologie industrielle, outils collectifs de valorisation du bois, constitution de produits touristiques… L'ESS permet d'imaginer des solutions adaptées aux enjeux du territoire.*

- ***Faire de l'ESS un outil du processus participatif au service du territoire*** *: Mobiliser l'épargne locale au profit de projets locaux, développer l'implication des citoyens sur les projets.*

Ces axes de travail sont issus de différents temps d'échanges collectifs et individuels (séminaire du 7 juin 2013, entretiens avec des acteurs de l'ESS et des élus).

A noter, les différentes conférences thématiques organisées sur les 6 derniers mois de 2013 et notamment durant le mois de novembre, ont eu un réel succès (nombre de participants, richesse des échanges, dynamique de projets et de coopération).

3. Soutenir la création et reprise d'activité et les filières

Le réseau CREAFIL favorise la coordination entre acteurs de l'accompagnement des futurs créateurs d'entreprises et propose des formations adaptées aux besoins des jeunes créateurs d'entreprises pour soutenir la pérennisation de leurs activités (programme PLACE).

Le réseau ITESS (Initiatives Territoriales pour l'Economie Sociale et Solidaire) vise à mobiliser des partenariats avec l'objectif :

- ***de développer les coopératives d'emplois et d'activités sur les territoires,***
- ***de déployer le test sous statut CAPE en alternative à la couveuse d'entreprises,***
- ***d'offrir un statut adapté au développement de la pluriactivité,***
- ***de répondre à des besoins thématiques autour du développement du télétravail et des TIC, à la question du renouvellement des ETF (entreprises de travaux forestiers), du développement des services à la personne et des métiers du bâtiment.***

En septembre 2013, une personne a été recrutée à temps plein sur l'animation du réseau Itess, les informations collectives, les premiers accueils et l'orientation vers les coopératives les plus à mêmes à intégrer les porteurs de projets (soutien du CDDRA Ardèche verte).

Perspectives 2015

L'élargissement du réseau Itess à d'autres structures de l'ESS doit permettre ***de proposer une gamme complète de solutions et d'accompagnement à la création d'activités dans un cadre coopératif permettant aux porteurs de projets de bénéficier de l'expérience, des compétences et de la solidarité interne.***

Développer une offre de « coopérative éphémère » en direction des lycéens et étudiants pour les encourager à créer de l'activité, leur donner le goût d'entreprendre.

Le réseau ITESS a conduit ce projet depuis 2014 : la coopérative éphémère est rattachée à Pollen-Scop juridiquement et comptablement, regroupant des jeunes adultes (18-25 ans) en groupe plus restreint (6-10 personnes). L'objectif principal est l'expérimentation par ces jeunes de la coopération et de la création d'activité. En 2014, la première a été créée sur la communauté de communes Hermitage Tournonais.
Pour 2015, le réseau ITESS souhaite renouveler le projet sur l'agglomération d'Annonay. Les deux territoires sont très différents aussi bien en termes de public jeune qu'en termes de tissu économique, les initiatives seront donc adaptées en fonction des particularités économiques et sociales.
De 6 à 10 jeunes, de 18 à 25 ans, résidant au moins l'été sur l'agglomération et présents durant les weekends de printemps se réunissent pour former la coopérative éphémère. Les jeunes coopérateurs peuvent être de tout statut (étudiant, demandeurs d'emploi…). Il sera intéressant d'utiliser le fait que des formations de l'enseignement supérieur soient présentes sur Annonay pour éventuellement travailler en lien avec les professeurs d'économie.

4. *Développer des stratégies de filières - Accompagner la compétitivité des entreprises : plan PME*

En Ardèche verte, ***11 entreprises ont intégrées une action du plan PME****.*

La mise en relation / offre d'accompagnement proposé dans le plan PME est essentiellement réalisée par les consulaires*.* ***L'ARDI assure l'animation globale*** *de la mise en œuvre du plan PME.*

Chiffres au 09/02/15 (source ARDI) :

Parcours	Raison Sociale1	ACCO	Année	DateDebut	DateCloture
1	NORDSUD	Go Export	2014	21/07/2014	30/09/2014
1	EARL LES DELICES DU MARAICHER	PERF PME Cible	2014	30/10/2014	26/02/2015
1	HJFR	Innovation PME	2014	01/12/2014	01/05/2015
1	IMAGES ET COULEURS	Commercial PME	2014	08/09/2014	28/08/2015
2	CROUSTISUD	RH PME	2014	14/02/2014	13/02/2015
1	RCCM	SI PME Cible	2014	27/02/2014	18/12/2014
1	SAFARI PARC DU HAUT VIVARAIS	Commercial PME	2014	23/06/2014	19/06/2015
3	PAPETERIES LUQUET ET DURANTON	SI PME Global	2014	25/09/2014	25/09/2015
2	PAPETERIES LUQUET ET DURANTON	ACCES RA : RSE	2014	07/07/2014	07/06/2015
1	TEYSSIER SALAISONS	APJ Innovation	2014	13/04/2014	13/05/2014
3	MECELEC	Commercial PME	2014	21/07/2014	20/07/2015